

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang menjunjung tinggi sistem pertahanan dan keamanan negara untuk menjamin kelangsungan hidup negara serta mampu mempertahankan diri terhadap ancaman dari luar maupun dalam negeri suatu negara. Kepolisian Republik Indonesia atau yang disingkat dengan Polri menjadi salah satu garda terdepan dalam menjaga pertahanan dan keamanan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Nabilah, 2023).

Polri merupakan Kepolisian Nasional di Indonesia yang berperan sebagai fungsi keamanan dan bertanggung jawab langsung dibawah presiden (Sudjianto & Rusdiana, 2020). Seperti yang dijelaskan pada Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia bahwasanya Kepolisian merupakan lembaga pemerintahan negara yang berfungsi dalam bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Baharuddin dkk., 2020).

Fungsinya tersebut menjelaskan bahwa pekerjaan seorang anggota polisi merupakan pekerjaan yang sangat luas dan cukup berat karena melibatkan berbagai tanggung jawab dan tugas yang seringkali penuh dengan tantangan dan resiko. Tuntutan jam kerja yang tidak tetap, paparan terhadap kejahatan dan situasi traumatis, serta tanggung jawab untuk menjaga ketertiban masyarakat juga menjadi faktor yang membuat pekerjaan ini tergolong sulit. Selain itu, polisi juga harus

mengambil keputusan cepat dalam situasi darurat, menjaga integritas etika, dan mengatasi tantangan moral. Hal tersebut menunjukkan kompleksitas pekerjaan polisi yang menuntut kesiapan mental dan profesionalisme tinggi yang harus dimiliki anggota kepolisian terutama anggota polisi di Satuan Lalu Lintas.

Satuan Lalu Lintas (Satlantas) merupakan satuan kerja di dalam Korps Lalu Lintas Polri yang bertugas dalam menyelenggarakan dan membina fungsi lalu lintas kepolisian (Sarry & Widodo, 2014). Polisi lalu lintas (Polantas) bertanggung jawab untuk menjaga ketertiban dan keselamatan di jalan raya, yang melibatkan serangkaian tugas yang tidak selalu mudah dilakukan (Apandi & Asmorojati, 2014). Tugas Polantas memang dihadapkan pada tantangan yang signifikan. Mereka harus menghadapi berbagai situasi yang kompleks seperti mengatasi kemacetan, menangani kecelakaan, menegakkan hukum lalu lintas, dan menghadapi pengguna jalan yang tidak patuh terhadap peraturan. Selain itu, mereka juga harus mengendalikan kendaraan bermotor yang beragam dan mengatasi kondisi cuaca ekstrem. Meskipun dihadapkan dengan berbagai tantangan, anggota Polantas tetap teguh dalam menjalankan tugas krusial mereka, menjadikan jalan raya tempat yang lebih aman dan tertib bagi masyarakat. Hal ini tentunya tidak terlepas dari kondisi organisasi yang solid dan terstruktur di Satlantas sehingga anggotanya mampu menghadapi berbagai tantangan salah satunya di Satlantas Polrestabes Palembang.

Satlantas Polrestabes Palembang merupakan bagian dari Polrestabes Palembang di Jl. Gub H Bastari, 8 Ulu, Kecamatan Jakabaring, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Satlantas Polrestabes Palembang bertanggung jawab dalam

melaksanakan Turjagwali lalu lintas, pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum di bidang lalu lintas di wilayah kota Palembang. Satlantas dipimpin oleh Kasat Lantas yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. Dalam menjalankan tugasnya, Kasat Lantas juga dibantu oleh Kepala Urusan Pembinaan Operasional (Kaur Binopsnal), Kepala Urusan Administrasi dan Ketatausahaan (Kaur Mintu), Kepala Unit Pengaturan, Penjagaan, Pengawasan dan Patroli (Kanit Turjagwali), Kepala Unit Keamanan Keselamatan Berlalu lintas (Kanit Kamsel), Kepala Unit Registrasi dan Identifikasi (Kanit Regident), dan Kepala Unit Penegakkan Hukum (Kanit Gakkum).

Satlantas Polrestabes Palembang terdiri dari 150 anggota Polantas dengan masing-masing unit diantaranya: (a) Unit Turjagwali (Pengaturan, Penjagaan, Pengawasan, dan Patroli) adalah unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kasat Lantas yang bertugas dalam melaksanakan kegiatan turjagwali dan penindakan terhadap pelanggaran lalu lintas dalam rangka penegakan hukum; (b) Unit Kamsel (Keamanan Keselamatan Berlalu lintas) adalah unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kasat Lantas yang bertugas melakukan pembinaan partisipasi masyarakat dan dikmaslantas; (c) Unit Regident (Registrasi Kendaraan Bermotor) adalah unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kasat Lantas yang bertugas melayani administrasi registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor serta pengemudi; dan (d) Unit Gakkum (Penegakkan Hukum) adalah unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kasat Lantas yang bertanggung jawab

untuk menangani pelanggaran lalu lintas dan memberikan sanksi sesuai hukum kepada pelanggar.

Keempat unit tersebut memiliki target kerja yang berbeda-beda, diantaranya; (a) Unit Turjagwali dalam melaksanakan tugasnya memiliki target kerja yakni menciptakan lingkungan lalu lintas yang lebih aman, lancar, dan efisien, serta mengurangi pelanggaran yang menyebabkan resiko bagi pengguna jalan lainnya; (b) Unit Kamsel dalam menjalankan tugasnya memiliki target kerja yaitu meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya keselamatan di jalan raya; (c) Unit Regident dalam menjalankan tugasnya memiliki target kerja yakni menjaga dan memperbaharui data kendaraan bermotor dan SIM secara akurat dalam sistem informasi yang relevan; dan (d) Unit Gakkum dalam menjalankan tugasnya memiliki target kerja yaitu menegakkan hukum terhadap pelanggaran lalu lintas.

Setiap unit di Satlantas Polrestabes Palembang memiliki target kerja spesifik yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, namun, target utama dari Satlantas Polrestabes Palembang secara keseluruhan adalah Keamanan, Keselamatan, dan Ketertiban dalam Berlalu Lintas (Kamseltibcarlantas). Kamseltibcarlantas merupakan tujuan pokok dari setiap kegiatan dan operasi yang dilakukan oleh unit-unit dalam Satlantas Polrestabes Palembang. Kamseltibcarlantas bertujuan untuk menciptakan lingkungan berlalu lintas yang aman, menjaga ketertiban di jalan, dan memastikan keselamatan semua pengguna jalan di wilayah kota Palembang. Dalam mencapai target utama ini, setiap unit dalam Satlantas Polrestabes Palembang, seperti Unit Turjagwali, Unit Kamsel, Unit Regident, dan Unit Gakkum, berkontribusi dengan cara yang sesuai dengan

tanggung jawab masing-masing. Pencapaian tujuan ini sangat bergantung pada kondisi organisasi yang baik dan dukungan yang diberikan kepada anggota Satlantas.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada Iptu Bambang Hariyanto selaku Kaurbinopsnal Satlantas Polrestabes Palembang yang ditemui di Satlantas Polrestabes Palembang. Subjek Bambang Hariyanto (*personal communication*, 28 April 2023) mengatakan bahwa melalui pelatihan yang berkelanjutan, sumber daya yang memadai, prosedur operasional yang jelas, dukungan dari institusi, atasan, dan rekan kerja, serta penggunaan data dan analisis, Satlantas mampu merespons keadaan lalu lintas dengan efisien. Subjek juga mengatakan bahwa anggota Satlantas Polrestabes Palembang cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap aspek pekerjaan mereka, meskipun harus menghadapi berbagai tantangan ketika menjalankan tugas sebagai Polantas karena adanya dukungan dari organisasinya.

Organisasi yang memberikan dukungan dan kondisi yang baik terhadap anggotanya akan mendorong Polantas untuk menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan tugas dengan keyakinan dan kesiapan sehingga menciptakan persepsi positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Dirgahayu, 2021). Hal ini disebut sebagai *Perceived Organizational Support* atau yang dikenal dengan Persepsi Dukungan Organisasi.

Rhoades & Eisenberger (Septiani & Wijono, 2022) mengatakan bahwa *Perceived Organizational Support* merupakan persepsi yang dimiliki oleh karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan karyawannya, serta kesediaan organisasi untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi kebutuhan sosio-emosional karyawannya. Robbins (Agustini dkk., 2017) juga mendefinisikan *Perceived organizational support* sebagai tingkat dimana para pekerja mempercayai organisasi menilai kontribusinya dan peduli mengenai kesejahteraan mereka. Shapiro dan Conway (Novi Susyani dkk., 2023) mengatakan bahwa *Perceived organizational support* adalah persepsi karyawan mengenai perlakuan organisasi, apakah sesuai dengan apa yang secara implisit maupun eksplisit dijanjikan oleh organisasi. Afsar & Badir (2017) juga mendefinisikan *Perceived Organizational Support* sebagai tingkat sejauh mana dukungan dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dalam memenuhi kebutuhan sosio-emosionalnya, atas kontribusi karyawan kepada organisasi.

Rhoades & Eisenberger (Santoso & Mangudjaya, 2018) menyatakan bahwa *Perceived organizational support* meliputi 4 dimensi yakni : (1) keadilan prosedural yaitu keadilan yang dirasakan melalui kebijakan dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan di lingkungan kerja, (2) dukungan atasan yaitu keterlibatan atasan/pimpinan dalam mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karena atasan bertindak sebagai wakil dalam organisasi, (3) penghargaan yaitu sesuatu yang diterima seorang karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, (4)

kondisi kerja organisasi yaitu kondisi atau keadaan lingkungan kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 28 April 2023 kepada anggota Satlantas Polrestabes Palembang, didapatkan perilaku subjek anggota Satlantas Polrestabes Palembang berdasarkan ciri-ciri *Perceived Organizational Support* yang pertama yaitu keadilan prosedural. Keadilan prosedural merupakan keadilan yang dirasakan melalui kebijakan dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan di lingkungan kerja salah satunya yakni ketika menyampaikan masukan dan saran kepada organisasinya terkait pengambilan keputusan di lalu lintas seperti penutupan jalan di situasi tertentu, penilangan, menangani kecelakaan lalu lintas, dan lain sebagainya. Anggota Satlantas Polrestabes Palembang menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas karena mereka tahu bahwa institusi serta satuannya mendukung dan menghargai upaya mereka selama tindakan mereka didasarkan pada prosedur yang adil dan obyektif atau sesuai dengan prosedur operasi standar (SOP) kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa Satlantas Polrestabes Palembang memberikan perhatian serius terhadap keadilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai anggota polisi di lalu lintas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek AS yang ditemui di Satlantas Polrestabes Palembang, subjek AS (*personal communication*, 28 April 2023). Subjek AS merupakan Kasubnit 1 Regident Satlantas Polrestabes Palembang. Dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri *Perceived Organizational Support* yang kedua yaitu dukungan atasan yakni

keterlibatan atasan/pimpinan dalam mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karena atasan bertindak sebagai wakil dalam organisasi. Subjek mengatakan bahwa dirinya merasa nyaman berada di Satlantas Polrestabes Palembang karena adanya dukungan dari atasannya. Subjek AS juga menjelaskan bahwa dukungan dari atasannya mampu memotivasi dirinya untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik lagi karena memberikan arahan dan pedoman yang jelas terkait tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, menyediakan sumber daya dan perlengkapan yang memadai bagi anggota Polantas seperti perlengkapan keselamatan, peralatan penegakan hukum, kendaraan dinas yang layak, dan akses ke informasi atau teknologi yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas. Subjek juga mengatakan bahwa atasannya mampu memahami tantangan serta kebutuhan anggota Polantas, serta memberikan dorongan dan penguatan positif dalam menghadapi situasi yang menuntut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek BO yang ditemui di Satlantas Polrestabes Palembang, subjek BO (*personal communication*, 28 April 2023). Subjek BO merupakan Brignit Turjawali Satlantas Polrestabes Palembang. Dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri *Perceived Organizational Support* yang ketiga yakni penghargaan yaitu sesuatu yang diterima seorang karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya. Subjek BO mendapatkan penghargaan pelayanan prima atas tugasnya melayani masyarakat disabilitas. Hal tersebut membuat subjek merasa dihargai dan diapresiasi atas kontribusi dan kerja kerasnya selama berada di Satlantas Polrestabes Palembang. Penghargaan tersebut menjadi sumber motivasi bagi subjek untuk terus

memberikan kinerja yang baik dan berupaya mencapai hasil yang lebih baik di masa depan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan subjek FR yang ditemui di Satlantas Polrestabes Palembang, subjek FR (*personal communication*, 28 April 2023). Subjek FR merupakan Kasubnit 2 Kamsel Satlantas Polrestabes Palembang. Dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri *Perceived Organizational Support* yang keempat yakni kondisi kerja yaitu kondisi atau keadaan lingkungan kerja karyawan tersebut. Subjek FR mengatakan bahwa dirinya merasa aman dan puas karena organisasinya sangat memperhatikan kesehatan dan keselamatan anggotanya dengan memastikan bahwa peralatan keselamatan seperti helm, rompi, *traffic button*, masker dan alat pelindung diri lainnya tersedia dan berfungsi dengan baik. Subjek FR juga mengatakan bahwa selain peralatan keselamatan, satuannya juga menyediakan fasilitas yang memadai seperti kendaraan, pos pengamanan, dan lain sebagainya sehingga memberikan rasa nyaman serta motivasi bagi anggota dalam menjalankan tugasnya sebagai Polantas.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di Satlantas Polrestabes Palembang, ada beberapa anggota Polantas yang memiliki persepsi negative terhadap organisasinya sehingga memunculkan perilaku yang bertolak belakang dengan ciri-ciri dari *Perceived Organizational Support* sebagai respon terhadap kurangnya dukungan dari organisasi tempat subjek bekerja. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan subjek S yang ditemui di Satlantas Polrestabes Palembang, subjek S (*personal communication*, 28 April 2023). Subjek S merupakan anggota Satlantas Polrestabes Palembang. Dari hasil

wawancara tersebut, subjek S mengaku bahwa dirinya merasa tidak nyaman selama menjalankan tugas karena kondisi dan peralatan kerja yang tidak memadai seperti pos pengamanan yang bocor dan fasilitas yang rusak sehingga mengganggu subjek dalam menjalankan tugas. Subjek juga merasa bahwa kondisi kerja yang buruk membuat subjek cenderung bekerja lebih lambat dan tidak focus dalam menjalankan tugasnya sebagai polantas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan subjek DS yang ditemui di Satlantas Polrestabes Palembang, subjek DS (*personal communication*, 30 Mei 2023). Subjek DS merupakan anggota Satlantas Polrestabes Palembang. Dari hasil wawancara tersebut, subjek DS mengatakan bahwa subjek kurang inisiatif untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan barunya sebagai Polantas. Subjek DS merasa bahwa organisasi tidak menghargai upaya mereka untuk mengembangkan diri melalui pelatihan atau pengembangan profesional sehingga membuat subjek kurang berminat untuk mengikuti pelatihan tambahan guna mengembangkan keterampilannya sebagai Polantas.

Penelitian ini juga didukung dengan angket awal yang disebar melalui *Google form*. Berdasarkan hasil angket yang diberikan pada tanggal 01-04 Juni 2023 dengan jumlah responden sebanyak 30 orang yang merupakan anggota Satlantas Polrestabes Palembang. Angket ini diambil berdasarkan ciri-ciri *Perceived Organizational Support* yang diungkapkan oleh Rhoades & Eisenberger (Santoso & Mangudjaya, 2018) diantaranya : (1) keadilan prosedural yaitu keadilan yang dirasakan melalui kebijakan dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan di lingkungan kerja, (2) dukungan atasan yaitu keterlibatan

atasan/pimpinan dalam mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karena atasan bertindak sebagai wakil dalam organisasi, (3) penghargaan yaitu sesuatu yang diterima seorang karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, (4) kondisi kerja organisasi yaitu kondisi atau keadaan lingkungan kerja karyawan tersebut. Pada pernyataan angket awal yang disebar, 97% anggota Polantas yang menjadi responden menjawab bahwa mereka merasakan keadilan dalam pengambilan keputusan yang ada di institusi Polri maupun Satlantas selama hal tersebut sesuai dengan prosedur, terdapat 96% anggota Polantas yang merasa institusi dan atasan mendukung anggota dengan memberikan fasilitas serta arahan yang mampu membantu anggota dalam menjalankan tugas sebagai Polantas, 92% anggota Polantas yang termotivasi karena penghargaan baik dari institusi maupun atasan, serta 93% anggota yang merasa kondisi serta lingkungan kerja yang nyaman dan memadai.

Rhoades & Eisenberger (Wu & Nguyen, 2019) mengatakan bahwa *Perceived Organizational Support* dipengaruhi oleh *Psychological Capital*, karena ketika pekerja memiliki tingkat *Psychological Capital* yang baik, mereka cenderung merasakan *Perceived Organizational Support* yang lebih kuat, artinya semakin baik *Perceived Organizational Support* yang mereka rasakan disebabkan karena mereka memiliki keyakinan untuk bertindak positif dalam bekerja. Liu dkk., (2015) juga menyatakan bahwa pekerja yang memiliki modal psikologis yang baik akan membentuk pandangan serta efek positif mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Adanya hubungan antara *psychological capital* dengan *perceived organizational support* juga didukung oleh beberapa hasil penelitian, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Gumilang & Indrayanti (2022) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh simultan yang signifikan antara *psychological capital* dan *perceived organizational support* terhadap keterlibatan kerja pada karyawan milenial. Penelitian ini juga menunjukkan bahwasanya keterlibatan kerja pada karyawan harus diimbangi dengan adanya sumber daya pribadi yakni *psychological capital* dan sumber daya pekerjaan yaitu *perceived organizational support*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* dan *perceived organizational support* secara bersamaan dapat memprediksi 47,9% keterlibatan kerja pada karyawan milenial artinya semakin tinggi *psychological capital* dan *perceived organizational support* pada karyawan millennial, maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja karyawan tersebut.

Fenomena yang terjadi di Satlantas Polrestabes Palembang yakni adanya persepsi dukungan yang kuat dari organisasi memberikan efek positif terhadap anggota polantas dalam hubungannya dengan organisasi. Organisasi yang memberikan dukungan kuat terhadap anggotanya, akan memberikan ketahanan mental serta emosional yang lebih tinggi untuk menghadapi berbagai tantangan yang seringkali kompleks dan menuntut dalam menjalankan tugas sebagai Polantas sehingga membuat anggota polantas cenderung mengembangkan pandangan yang positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Luthans , Youssef, & Avolio (Luthans dkk., 2015) mengatakan bahwa *Psychological Capital* merupakan keadaan positif psikologis seseorang yang

ditandai dengan kepercayaan diri (*self-efficacy*) dalam semua tugas, optimisme, harapan (*hope*), serta kemampuan untuk bertahan dan maju ketika dihadapkan pada sebuah masalah (*resiliency*). Peterson dkk. (Almizan Gani dkk., 2020) juga mengatakan bahwa *Psychological Capital* merupakan sumber daya psikologis yang tidak terbatas pada diri manusia dan dapat ditingkatkan serta dikembangkan oleh individu itu sendiri untuk mencapai kesuksesan dalam meraih tujuan. *Psychological Capital* menurut Zhao dan Hou (Agustin & Jannah, 2021) diartikan sebagai sumber daya psikologis positif yang berguna dalam memprediksi keadaan psikologis, kinerja, dan tingkat kebahagiaan individu. Nelsoon dan Copper (Kusuma & Prihatsanti, 2016) mengartikan *Psychological Capital* sebagai kondisi positif pada individu yang jauh dari gambaran “putus asa dan kesulitan” dalam lingkup organisasi, sedangkan Goldsmith (Agustin & Jannah, 2021) mengartikan *Psychological Capital* sebagai bagian dari *trait* kepribadian individu yang menentukan produktivitasnya dalam psikologi, yang berupa persepsi tentang diri mereka, sikapnya dalam bekerja, berorientasi pada etika, dan gambaran mengenai kehidupan.

Luthans dkk (Adipratama, 2022) menyatakan bahwa *Psychological Capital* terdiri dari beberapa aspek seperti efikasi diri, optimis, harapan serta ketahanan. Luthans dkk. (Luthans dkk., 2015) juga menjelaskan ciri-ciri dari *Psychological Capital* seperti : (1) memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan mengerahkan upaya yang diperlukan agar berhasil dalam menghadapi tugas-tugas yang menantang, (2) membuat atribusi positif tentang keberhasilan di masa kini dan mendatang, (3) tekun dalam mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan,

dan (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan. Individu dengan *Psychological Capital* yang tinggi akan menjadi individu yang fleksibel dan adaptif untuk bertindak dengan kapasitas yang berbeda untuk memenuhi tuntutan secara dinamis (Amaliah & Wardani, 2021).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 30 Mei 2023 kepada anggota Satlantas Polrestabes Palembang, didapatkan perilaku subjek anggota Satlantas berdasarkan ciri-ciri *Psychological Capital* yang pertama yaitu keyakinan diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang menantang di lalu lintas salah satunya yaitu pengalihan dan penindakan R6 dan R10 seperti truk fuso, tronton, dan lain sebagainya yang memasuki wilayah kawasan tertib lalu lintas kota Palembang. Dalam kegiatan ini personel Satlantas Polrestabes memberhentikan kendaraan R6 dan R10 dan memerintahkan untuk memutar balik serta kembali beroperasi di jam atau waktu yang telah ditentukan oleh pemerintah provinsi Sumsel. Hal ini menunjukkan keberanian dan keyakinan diri anggota Satlantas Polrestabes Palembang dalam menjalankan tugas yang cukup menantang agar tidak membahayakan diri sendiri dan pengguna jalan lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek H yang ditemui di Satlantas Polrestabes Palembang (*personal communication*, 30 Mei 2023). Subjek H merupakan Kasubnit 3 Regident Satlantas Polrestabes Palembang. Dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri *Psychological Capital* yang pertama yaitu memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan mengerahkan upaya yang diperlukan agar berhasil dalam menghadapi

tugas-tugas yang menantang. Subjek mengatakan bahwa dirinya yakin dan percaya diri dalam menjalankan tugasnya terutama dalam menegakkan peraturan lalu lintas terkait registrasi kendaraan. Subjek H mengatakan bahwa tidak sedikit masyarakat yang menggunakan identitas palsu atau penggunaan dokumen palsu dalam lalu lintas sehingga subjek harus bertindak tegas dalam menangani hal tersebut. Dengan menggunakan teknologi kamera pengawas atau E-tilang, pengendara yang melakukan pelanggaran serta menggunakan identitas palsu akan ditindak dan langsung diberikan surat pelanggaran sesuai dengan hukum yang berlaku. Subjek H mengatakan bahwa hal tersebut dilakukan agar masyarakat mampu mematuhi hukum dan etika dalam kepemilikan kendaraan serta mengurangi dampak negatif yang terkait dengan praktik ilegal tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek HD yang ditemui di Satlantas Polrestabes Palembang, subjek HD (*personal communication*, 30 Mei 2023). Subjek HD merupakan Kasubnit 3 Kamsel Satlantas Polrestabes Palembang. Dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri *Psychological Capital* yang kedua yaitu membuat atribusi positif tentang keberhasilan di masa kini dan mendatang. Subjek mengatakan bahwa salah satu upaya yang dilakukan subjek dan anggota Satlantas Polrestabes Palembang dalam membangun hubungan positif dengan masyarakat ialah program Warung Berbagi dan Berkeselamatan. Program ini mengajak masyarakat untuk sarapan Bersama serta menjadi salah satu upaya yang dilakukan untuk mensosialisasikan pentingnya mematuhi aturan lalu lintas pada masyarakat. Hal ini dapat membangun hubungan

yang positif dengan masyarakat serta meningkatkan pengetahuan masyarakat terhadap pentingnya mematuhi peraturan lalu lintas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek RE yang ditemui di Satlantas Polrestabes Palembang, subjek AS (*personal communication*, 30 Mei 2023). Subjek AS merupakan Kasubnit 2 Gakkum di Satlantas Polrestabes Palembang, dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri *Psychological Capital* yang ketiga yaitu tekun dalam mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan. Subjek mengatakan bahwa subjek terus mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan lanjutan agar dapat memenuhi persyaratan promosi yang lebih tinggi. Subjek juga mengaku bahwa dirinya rajin mengikuti program pendidikan kejuruan (Dikjur) dan harus bersaing dengan anggota polisi lainnya untuk dapat mengikuti pendidikan ke tingkat perwira, namun dengan ketekunannya subjek mampu mengikuti pendidikan Sekolah Inspektur Perwira bersama anggota polisi lainnya yang dinyatakan memenuhi syarat selama 7 bulan dan naik ke tingkat perwira serta memegang jabatan sebagai Kasubnit 2 Gakkum Satlantas Polrestabes Palembang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan subjek FTA yang ditemui di Satlantas Polrestabes Palembang, subjek FTA (*personal communication*, 30 Mei 2023). Subjek FTA merupakan anggota Satlantas Polrestabes Palembang. Dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri *Psychological Capital* yang keempat yaitu mampu bertahan dan bangkit kembali ketika dilanda masalah dan kesulitan bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan. Subjek mengatakan bahwa tantangan yang ia hadapi selama

menjadi Polantas ialah menghadapi pengendara yang tidak terima ketika ditindak karena melakukan pelanggaran. Tidak jarang para pelanggar tersebut mengeluarkan perkataan yang menyinggung anggota Polantas, namun dirinya tetap tenang dan profesional dalam menghadapi situasi tersebut dan menindak pelanggar sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) agar masyarakat mampu mematuhi peraturan lalu lintas.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di Satlantas Polrestabes Palembang, ada beberapa anggota Polantas yang tidak menunjukkan ciri-ciri dari perilaku *Psychological Capital*. Hal tersebut akhirnya memunculkan keraguan saat mengatur lalu lintas di lapangan, kurang termotivasi untuk mengembangkan diri sendiri melalui pelatihan atau pendidikan tambahan, serta memiliki tingkat ketahanan emosional yang rendah sehingga sulit mengelola emosinya dengan baik. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan subjek OR yang ditemui di Satlantas Polrestabes Palembang (*personal communication*, 30 Mei 2023). Subjek OR merupakan Ba Satlantas Polrestabes Palembang. Dari hasil wawancara tersebut subjek OR mengaku bahwa subjek merasa ragu dalam menindak pengendara yang melakukan pelanggaran di lalu lintas karena ulah beberapa oknum sebelumnya yang membuat kepercayaan masyarakat terhadap Satlantas menjadi menurun. Masyarakat juga tidak jarang mengira anggota Polantas yang melakukan penindakan atau penilangan terhadap pelanggar hanya memanfaatkan situasi untuk keuntungan Polantas semata. Hal tersebut akhirnya membuat subjek ragu dalam menghadapi situasi yang biasanya

mereka hadapi dengan keyakinan. Hal ini bisa mengurangi kualitas kinerja dari anggota Polantas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan subjek A yang ditemui di Satlantas Polrestabes Palembang, subjek A (*personal communication*, 30 Mei 2023). Subjek A merupakan anggota Satlantas Polrestabes Palembang. Dari hasil wawancara tersebut subjek A mengaku bahwa organisasi tidak memberikan dukungan yang cukup dalam hal pengembangan profesional. Subjek juga mengatakan bahwa kesibukannya yang padat dan kurangnya dukungan fleksibilitas dari organisasi membuatnya sulit untuk menghadiri pelatihan tersebut sehingga harapan dan optimisme subjek tentang perkembangan karirnya semakin menurun dan kurang termotivasi untuk mengambil inisiatif dalam menjalankan tugas-tugas yang menantang.

Penelitian ini juga didukung dengan angket awal yang disebar melalui *Google form*. Berdasarkan hasil angket yang diberikan pada tanggal 01-04 Juni 2023 dengan jumlah responden sebanyak 30 orang yang merupakan anggota Satlantas Polrestabes Palembang. Angket ini diambil berdasarkan ciri-ciri *Psychological Capital* yang diungkapkan oleh (Luthans dkk., 2015) diantaranya : (1) memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan mengerahkan upaya yang diperlukan agar berhasil dalam menghadapi tugas-tugas yang menantang, (2) membuat atribusi positif tentang keberhasilan di masa kini dan mendatang, (3) tekun dalam mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan, dan (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan. Pada pernyataan angket

awal yang disebar, terdapat sekitar 87% anggota Polantas memiliki kepercayaan diri saat menjalankan tugas yang menantang, terdapat 80% anggota Polantas yang optimis akan upaya mereka dalam meningkatkan kesadaran masyarakat akan lalu lintas, terdapat 90% anggota Polantas yang memiliki tujuan serta harapan terkait karir mereka sebagai anggota Polri, serta 93% anggota Polantas yang mampu bangkit dan pulih setelah mengalami kesulitan saat menjalankan tugas sebagai anggota Polantas dari Satlantas Polrestabes Palembang.

Penelitian yang dilakukan Effendy (2015) dengan judul Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement Pada Dosen Di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya bertujuan untuk menganalisis pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Metode yang digunakan *accidental sampling* dan *purposive sampling* dengan kriteria dosen tetap Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Teknik analisa data adalah regresi sederhana, analisa data menggunakan bantuan program *Statistical Package for Sosial Sciences (SPSS) for windows versi 16*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh *psychological capital* pada *work engagement* pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya yang digambarkan dengan persamaan $Y = 6,079 + 0,645X$, sumbangan efektifnya sebesar 69,7% dan nilai sig nya sebesar 0,00 ($< 0,05$).

Hal tersebut menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* sangat berperan bagi anggota Satlantas Polrestabes Palembang karena mampu efek positif terhadap anggota polantas dalam hubungannya dengan organisasi tempat mereka bekerja. Berdasarkan fenomena dan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian yang berjudul hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Perceived Organizational Support* pada anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polrestabes Palembang.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Perceived Organizational Support* pada anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polrestabes Palembang.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang ilmu psikologi, khususnya pada bidang ilmu psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk para anggota Satlantas Polrestabes Palembang sebagai acuan pembelajaran.

b. Bagi Satlantas Polrestabes Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat untuk Satlantas Polrestabes Palembang sebagai acuan pembelajaran serta

motivasi bagi anggota Satlantas dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai aparat penegak hukum.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai referensi untuk penelitian yang sama, selain itu juga diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan judul yang sama.

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini merupakan hasil dari beberapa penelitian terdahulu dimana penelitian tersebut memiliki karakteristik yang hampir serupa atau relatif sama dalam hal tema yang dikaji meskipun ada perbedaan dalam hal data atau bahkan kriteria dari subjek penelitian, jumlah peserta, populasi dalam variabel penelitian, serta metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu mengenai Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Perceived Organizational Support* pada anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polrestabes Palembang.

Penelitian yang pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma & Prihatsanti, 2016) dengan judul Hubungan antara *Psychological Capital* dengan Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Arga Mas Lestari Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Psychological Capital* dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Arga Mas Lestari Semarang. Teknik analisis data yang digunakan ialah teknik statistik analisis regresi sederhana. Hasil penelitian

menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,627$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Hasil tersebut menunjukkan terdapat hubungan positif antara *Psychological Capital* dengan disiplin kerja. *Psychological capital* memberikan sumbangan efektif sebesar 39,3% pada disiplin kerja dan sebesar 60,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian yang kedua yaitu penelitian yang dilakukan (Triccia, 2020) yang berjudul Hubungan antara *Psychological Capital* dengan Kinerja Karyawan pada perusahaan X. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Psychological Capital* dengan kinerja karyawan pada perusahaan X. Teknik analisis data yang digunakan ialah *pearson product moment* dengan bantuan *SPSS 25 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Psychological Capital* dengan kinerja karyawan pada perusahaan X. *Psychological Capital* karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Hal tersebut karena efikasi, harapan, optimisme dan resiliensi seseorang dapat mendorong kinerja menjadi lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian yang ketiga yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Mujiasih, 2015) Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Employee Engagement*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement*. Teknik Analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi sederhana. Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *employee engagement* ($r = 0,631$; $p < 0,001$). Dengan

demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima. Di dalam penelitian ini, POS memberikan sumbangan efektif sebesar 39.8% pada *employee engagement*.

Penelitian yang keempat yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Hanifia & Ratnaningsih, 2020) yang berjudul Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keseimbangan Kerja-Keluarga pada Dosen Wanita di Universitas Diponegoro Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita di Universitas Diponegoro Semarang. Teknik analisis data yang digunakan ialah Analisis regresi sederhana yang menunjukkan nilai $r_{xy} = 0,372$ dan $p = 0,002$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga. Semakin positif persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula keseimbangan kerja-keluarga dan sebaliknya. Persepsi dukungan organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 13,9% dalam mempengaruhi keseimbangan kerja-keluarga, sedangkan sisanya sebesar 86,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Penelitian yang kelima yaitu penelitian yang dilakukan (Agustini dkk., 2017) yang berjudul Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemediasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi di Rumah Sakit Khusus (RSK) Bedah Bali Indonesia Medika Citra (BIMC) Kuta. Teknik analisis data menggunakan Teknik *Partial Least Square*

dan *Sobel test*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *perceived organizational support* mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan komitmen organisasional terindikasi memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang keenam yaitu penelitian yang dilakukan (Kun & Gadanez, 2022) yang berjudul *Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara sumber daya psikologis guru melalui konsep modal psikologis, kesejahteraan di tempat kerja, dan kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan. Teknik analisis data yang digunakan ialah metode Statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kebahagiaan di tempat kerja dan kesejahteraan guru. Guru yang lebih bahagia cenderung merasa lebih baik secara keseluruhan dan memiliki kesejahteraan yang lebih tinggi. Selain itu, modal psikologis juga berhubungan positif dengan kebahagiaan dan kesejahteraan guru. Guru dengan modal psikologis yang kuat cenderung lebih bahagia dan merasa lebih baik dalam pekerjaan mereka.

Penelitian yang ketujuh yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Bogler & Somech, 2019) yang berjudul *Psychological Capital, Team Resources and Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara modal psikologis dan sumber daya tim dengan perilaku kewarganegaraan organisasi. Teknik analisis data yang digunakan ialah dengan metode statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis memiliki

hubungan positif dengan perilaku kewarganegaraan organisasi. Karyawan yang memiliki modal psikologis yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku kewarganegaraan yang lebih baik dalam organisasi. Selain itu, sumber daya tim juga berhubungan positif dengan perilaku kewarganegaraan organisasi. Tim yang memiliki sumber daya yang memadai cenderung memiliki anggota yang lebih aktif dalam perilaku kewarganegaraan organisasi.

Penelitian yang kedelapan yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Datu dkk., 2018) yang berjudul *Psychological capital bolsters motivation, engagement, and achievement: Cross-sectional and longitudinal studies*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui memahami hubungan antara modal psikologis dengan motivasi, keterlibatan, dan pencapaian. Data tersebut dianalisis menggunakan metode statistik yang sesuai dengan pendekatan penelitian yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis memiliki hubungan positif dengan motivasi, keterlibatan, dan pencapaian. Partisipan yang memiliki modal psikologis yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, keterlibatan yang lebih besar, dan pencapaian yang lebih baik.

Penelitian yang kesembilan yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Yongxing dkk., 2017) yang berjudul *Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana keterlibatan kerja dan kinerja kerja saling terkait, dan bagaimana persepsi dukungan organisasi dapat memoderasi hubungan tersebut. Teknik analisis data yang digunakan ialah metode Statistik. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara keterlibatan kerja dan kinerja kerja. Karyawan yang lebih

terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja kerja yang lebih baik. Selain itu, ditemukan juga bahwa persepsi dukungan organisasi yang dirasakan dapat memoderasi hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja kerja. Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dapat memperkuat hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja kerja, sehingga meningkatkan dampak positifnya.

Penelitian yang kesepuluh yaitu penelitian yang berjudul *Perceived organizational support and well-being: a weekly study*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi dukungan organisasi berhubungan dengan kesejahteraan individu dalam jangka waktu mingguan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengidentifikasi pola hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kesejahteraan selama periode waktu mingguan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan kesejahteraan. Partisipan yang lebih tinggi dalam persepsi dukungan organisasi cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik dalam berbagai aspek kehidupan mereka.